

Entgelttransparenzbericht

Über diesen Bericht

mit dem vorliegenden Entgelttransparenzbericht kommen wir, audius SE und die dazugehörigen Tochterfirmen, unseren Verpflichtungen gemäß dem Entgelttransparenzgesetz nach. Unser Ziel ist es, Transparenz in unseren Entgeltstrukturen zu schaffen und damit einen entscheidenden Beitrag zur Förderung der Gleichstellung und Gerechtigkeit am Arbeitsplatz zu leisten.

Als Unternehmen, das die Werte der Chancengleichheit und Fairness hochhält, sind wir uns der Bedeutung bewusst, die eine offene und ehrliche Kommunikation über Entgeltstrukturen und -praktiken für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat. Dieser Bericht bildet einen wichtigen Schritt in unserem fortlaufenden Bemühen, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem alle Beschäftigten gleichberechtigt und fair behandelt werden.

Rechtlicher Rahmen

In diesem Abschnitt des Berichts erläutern wir den rechtlichen Rahmen, der die Grundlage unserer Berichterstattung bildet. Das Entgelttransparenzgesetz verfolgt das Ziel, die Lohntransparenz zu erhöhen und so zur Verringerung der Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern beizutragen. Des Weiteren sollen das Thema Chancengleichheit überprüft werden.

Gemäß den gesetzlichen Bestimmungen sind wir als Unternehmen mehr als 500 Beschäftigten verpflichtet, regelmäßig über unsere Anstrengungen zur Gewährleistung der Gleichstellung und Entgeltgleichheit zu berichten. Diese Verpflichtung schließt die Analyse unserer Entgeltstrukturen und die Offenlegung etwaiger Ungleichheiten ein.

Im Konkreten berichten wir über

- Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern
- Maßnahmen zur Herstellung von Entgeltgleichheit für Frauen und Männer umsetzen

Durch die Einhaltung dieser gesetzlichen Anforderungen verpflichten wir uns nicht nur zur Erfüllung unserer rechtlichen Pflichten, sondern bekennen uns auch zu unseren Werten der Chancengleichheit und Gerechtigkeit.

Über uns

Die audius SE, ein führendes mittelständisches IT- und Softwareunternehmen, wurde 1991 gegründet und hat seinen Sitz in Weinstadt.

Mit einer globalen Präsenz an über 20 Standorten beschäftigt audius rund 650 Mitarbeiter.

Das Unternehmen hat sich auf IT-Services, Softwarelösungen und Mobilfunk spezialisiert und bedient Kunden aus verschiedensten Branchen.

Die Unternehmensgeschichte von audius ist geprägt von kontinuierlichem Wachstum und Innovationen, wobei die Qualität und Individualität der Lösungen im Vordergrund stehen.

Unsere Belegschaft setzt sich wie folgt zusammen, basierend auf Headcounts im Durchschnitt eines Jahres:

Jahr 2023:

Gesamtzahl der Beschäftigten: 641,3

Anzahl der weiblichen Beschäftigten: 225,5

Anzahl der männlichen Beschäftigten: 415,8

Anzahl der Vollzeitbeschäftigten: 552,8

Anzahl der Teilzeitbeschäftigten: 88,3

Für das Jahr 2022 ergeben sich folgende Daten:

Gesamtzahl der Beschäftigten: 535,6

Anzahl der weiblichen Beschäftigten: 176,8

Anzahl der männlichen Beschäftigten: 358,8

Anzahl der Vollzeitbeschäftigten: 477,4

Anzahl der Teilzeitbeschäftigten: 58,2

Für das Jahr 2021 ergeben sich folgende Daten:

Gesamtzahl der Beschäftigten: 516,2

Anzahl der weiblichen Beschäftigten: 173,2

Anzahl der männlichen Beschäftigten: 343,0

Anzahl der Vollzeitbeschäftigten: 467,1

Anzahl der Teilzeitbeschäftigten: 49,1

Diese Daten bieten eine Grundlage für die Analyse unserer Entgeltstrukturen und die Bewertung unserer Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung und Entgeltgleichheit.

Wir sind stolz darauf, ein vielfältiges Team zu haben, das verschiedene Perspektiven und Erfahrungen in unser Unternehmen einbringt. Dieser Vielfalt verpflichtet, faire und gleichberechtigte Arbeitsbedingungen für alle unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu schaffen.

Analyse der Entgeltstrukturen und Maßnahmen zur Herstellung von Entgeltgleichheit für Frauen und Männer

Ziel der Analyse ist es, Transparenz in Bezug auf die Entlohnung innerhalb der audius Gruppe zu schaffen und eventuelle geschlechtsspezifische Unterschiede zu identifizieren und zu adressieren.

1 Maßnahmen zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit

Um unsere Verpflichtung zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit zu unterstreichen, hat die audius Gruppe verschiedene Maßnahmen implementiert:

- Familien- und Teilzeitfreundliche Besprechungskultur
- Teilzeitangebote während der Elternzeit
- Maßnahmen zur Entgeltgleichheit: regelmäßige Überprüfungen der Gehaltsstrukturen und -praktiken, um geschlechtsspezifische Lohnunterschiede zu identifizieren und zu korrigieren.
- Evaluierung der Wirksamkeit: statistische Auswertungen und Anpassungen der Maßnahmen basierend auf erzielten Ergebnissen.

Diese Maßnahmen spiegeln unser Engagement für eine Arbeitsumgebung wider, in der alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gleichberechtigt und fair behandelt werden.

2 Zielsetzungen und Fortschrittsbewertung

Die audius Gruppe hat konkrete Ziele im Bereich der Gleichstellung und Entgeltgleichheit festgelegt:

Zielsetzungen:

Wir definieren spezifische, messbare Ziele, um die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Entgeltgleichheit zu verbessern.

Im Jahr 2024 haben wir ein Personalentwicklungsprojekt gestartet, dass unter anderem Fach- und Führungsebenen definiert, um die Entwicklungsmöglichkeiten für Männer und Frauen transparenter zu machen: welche Entwicklungsmöglichkeiten und welche Anforderungen und Voraussetzungen gibt es zu jeder Ebene.

So hat jeder unabhängig von Geschlecht die gleichen Chancen und kennt die Voraussetzungen.

Fortschritte überprüfen wir regelmäßig anhand unserer Datenbank, die Entwicklungen in Geschäftsfeldern, Anteile der Frauen und Führungspositionen aufzeigen.

3 Herausforderungen und Verbesserungsmaßnahmen

In diesem Teil des Berichts beschäftigen wir uns mit den Herausforderungen, die wir bei der Umsetzung von Gleichstellung und Entgeltgleichheit bei der audius Gruppe mit identifiziert haben, und den Maßnahmen, die wir zur Bewältigung dieser Herausforderungen ergreifen:

- Identifizierte Herausforderungen: Durch unsere Geschäftsfelder IT Services, Softwareentwicklung und Mobilfunk ist der Männeranteil über alle Ebenen und Geschäftsfelder bei über 67% und natürlich überwiegt dadurch entsprechend auch der Anteil an männlichen Führungskräften.
- Wir wollen zukünftig verstärkt Maßnahmen umsetzen, um auch den weiblichen Nachwuchs für unsere Geschäftsfelder zu gewinnen, wie z.B. die Einführung eines GIRLS' DAY ist ab 2024 geplant.